

RAPPORT



D'ACTIVITÉ



CRGE
Occitanie

2020

P.3

INTRODUCTION

AXE I : PROMOUVOIR LE DISPOSITIF
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

P.7

P.13

AXE II : DÉVELOPPEMENT DES
GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

AXE III : PROFESSIONNALISER LES
GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

P.32

P.39

AXE IV : OBSERVER L'EMPLOI EN GE
EN OCCITANIE ET INNOVER

INTRODUCTION



gauche à droite : Pierre-Olivier Navarro, José Razafimandimby, Alain Barbe, et Antoine Martinez.



L'objectif fixé par le conseil d'administration en 2022 et partagé avec nos partenaires en début d'année était clair :

Poursuivre la dynamique de création d'emplois des GE en Occitanie et insérer les GE dans des stratégies d'emploi régional.

Cette ambition aurait pu connaître des difficultés de mise en œuvre, tant la situation conjoncturelle et l'inflation ont altéré les perspectives et la confiance des employeurs.

C'est dans ce contexte que le groupement d'employeurs est apparue comme une des solutions d'emplois pragmatiques et adaptées, et que le CRGE Occitanie a pu :

- Conduire plus de 16 études perspectives d'emplois partagés en GE sur 9 départements, avec une approche décloisonnée permettant aux acteurs économiques d'un même territoire de se rencontrer et de coopérer autour de l'emploi.

INTRODUCTION

- Réaliser plus de 300h de formation pour les gestionnaires de GE, afin d'adapter sans cesse leurs compétences aux nouvelles exigences du marché.
- Analyser spécifiquement les conditions de succès de la multi mises à disposition en GE grâce à sa cellule RSE et un réseau d'experts associé.
- Constater la progression des emplois en GE de 10% en Occitanie.
- Participer et Insérer les GE au Pacte pour l'Embauche pour favoriser l'attractivité des métiers saisonniers.
- Positionner le GE comme référence d'employabilité durable dans le sport au travers de notre premier observatoire de l'emploi en GE sport et notre participation à la Conférence Régionale du Sport.
- Valoriser le travail quotidien des groupements d'employeurs sur l'ensemble des territoires avec la deuxième édition de la GE Week !
- Anticiper l'avenir en initiant un travail de recherche doctoral sur les externalités positives des GE sur les territoires de notre Région, afin de mesurer concrètement leurs impacts

Une année d'actions concrètes à découvrir dans le présent rapport d'activités.



Une équipe régionale

Ouest Occitanie

Est Occitanie



Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.



AXE I :

***PROMOUVOIR LE DISPOSITIF
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS***

AXE I : PROMOUVOIR LE DISPOSITIF GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Sensibilisations à l'outil GE

70

Réunions de sensibilisation
et participations à des forums

Près de
1550 
personnes sensibilisées



Pacte pour l'embauche - Région Occitanie ; Conférences et tables rondes ; Réunions et informations collectives dans le cadre d'études menées par le CRGE Occitanie ; Afterwork partenaires ; Rentrées économiques partenaires ; Matinales de l'emploi ; REF MEDEF ; Salons TAF ; Forum des associations Aude ; Sensibilisation Ad'Occ ; Sensibilisations adhérents réseaux partenaires ; Salons des maires ; Cellule RSE 2022 ; Ateliers cafés engagés AIRDIE ; Sensibilisations communautés de communes ; Sensibilisation au temps partagé des étudiants Master MBS, etc.



Lancement du Pacte pour l'embauche - Région Occitanie

Le CRGE Occitanie aux côtés de La Région Occitanie avec les 50 premiers partenaires du pacte pour l'embauche.

Action N°14 - Créer au moins 500 emplois d'ici 2025 sur les territoires en tension de recrutement avec la solution Groupement d'Employeurs

Une expérimentation régionale lancée avec les GE de la Région concernés autour de l'expérience saisonnière en Occitanie et l'avènement d'un GE Mer/Montagne.

8

Départements

19

Réunions effectuées



AXE I : PROMOUVOIR LE DISPOSITIF GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Site internet du CRGE Occitanie



PAGES LES + VUES EN 2022

-  Page Accueil
-  Cartographie des GE
-  Offres d'emplois
-  Qui sommes-nous ?
-  La GE Week



20

Articles

publiés en 2022 sur l'espace «News & Presse» du site internet.



3 900 Visites



12 000 Pages vues



400 Vues
(Page - La GE Week 2022)



LOCALISATION

1. Montpellier
2. Toulouse
3. Perpignan

PRESSE

Une étude prospective par la CCGPSL pour la création d'emplois mutualisés



Le GEAG, la porte que doivent pousser les associations et collectivités en besoin de recrutement



LA GE WEEK 2022 - OCCITANIE

LES 05 MARS 2022 AU 05 MARS 2022
Nous étions avec vous lors, une association ou une collectivité, qui nous avez fait confiance en nous associant à votre projet...
Nous sommes heureux de vous accompagner dans votre projet...
Nous sommes heureux de vous accompagner dans votre projet...
Nous sommes heureux de vous accompagner dans votre projet...

« Le groupement d'employeurs, c'est l'outil de la TPE-PME et de la ruralité »

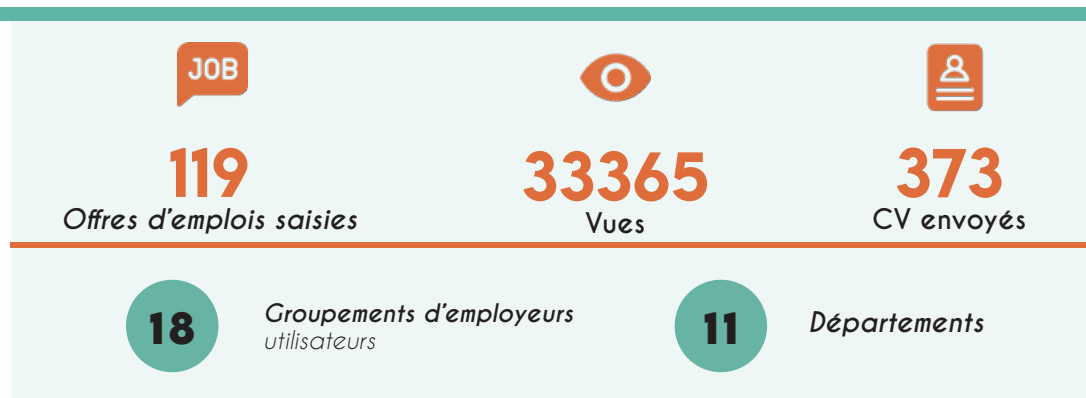


AXE I : PROMOUVOIR LE DISPOSITIF GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

L'activité sur les réseaux sociaux en 2022



Jobboard ccitane.jobs



Plaquette Régionale GE - Cible associative



AXE I : PROMOUVOIR LE DISPOSITIF GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Séminaire annuel des GE



📅 15 et 16 Juin 2022

+ DE
35
participants
au rendez-
vous !

📍 Barcarès (66)

POUR CETTE ÉDITION 2022 :

AU PROGRAMME :

- Club des GE
- Soirée conviviale
- Cellule RSE 2022 :

«La multi mise à disposition en GE»

- CA et CO
- Assemblée Générale 2022

Le Séminaire annuel des Groupements d'Employeurs 2022 du CRGE Occitanie s'est tenu cette année le 15 et 16 Juin au Barcarès dans les Pyrénées-Orientales (66).

Ce séjour fût l'occasion de faire émerger des rencontres entre l'équipe CRGE Occitanie, les Groupements d'Employeurs adhérents et les partenaires !

EN PRÉSENCE DE :

- Frédéric Leclerc - *Chef du service emploi* DREETS Occitanie
- Marie Castro - *Vice-Présidente à la Formation Professionnelle* Région Occitanie



AXE I : PROMOUVOIR LE DISPOSITIF GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

LA GE WEEK



VOUS CHERCHEZ À SÉCURISER VOS BESOINS EN TEMPS PARTIELS ?

DÉCOUVREZ LA DYNAMIQUE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN OCCITANIE

L'ÉVÈNEMENT À NE PAS MANQUER

LA GE WEEK

DU 5 AU 9 DÉCEMBRE 2022

5 jours pour découvrir le partage d'emplois durables et locaux

occitanie 2022

ÉVÈNEMENTS Dont 1 webinar



GE



Réalisé par le CRGE Occitanie dont

DÉPARTEMENTS REPRÉSENTÉS



PARTICIPANTS





AXE II :

***DÉVELOPPEMENT DES
GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS***

AXE II : DÉVELOPPEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Accompagnement des GE en 2022

42 GE adhérents



3

Nouveaux GE créés en 2022

avec l'aide du CRGE Occitanie

GEPP

GE PSLA 82

GE Fronton

18

Groupements d'Employeurs accompagnés par le CRGE Occitanie

DONT

10 GE Associatifs*

112

Emplois supplémentaires créés*

JOB

*dans les GE accompagnés et/ou créés

5

Nouveaux GE adhérents en 2022

Par rapport à 2021

GE PSL 12

ASOE

GE BM

GE Camping 66

*Groupement d'Employeurs non assujéti à la TVA

AXE II : DÉVELOPPEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Accompagnement des GE en 2022

323

JOURS
d'accompagnement



18

CONVENTIONS
d'accompagnement



10

GE
du secteur
associatif

8

GE
du secteur
marchand*



Répartition des accompagnements menés par rapport aux thématiques proposées (en %) :

22 %

Statutaire



20 %

Budgétaire



22 %

Communication



18 %

Juridique



10 %

Technique



8 %

Emploi



AXE II : DÉVELOPPEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Synthèse des études 2022 menées par le CRGE Occitanie



ETUDES PROSPECTIVES D'EMPLOI MUTUALISÉ

- Etude **GPECT Coopération Agricole** - Aveyron (12)
- Etude **Territoires d'Industrie** - Aveyron (12)
- Etude **GEIQ Comminges** - Haute-Garonne (31)
- Etude **Club des entreprises du Frontonnais** - Haute-Garonne (31)
- Etude **Min Toulouse** - Haute-Garonne (31)
- Etude **GEIQ 4 Saisons** - Gers (32)
- Etude **PSA 65** - Hautes-Pyrénées (65)
- Etude **UPE 66** - Pyrénées-Orientales (66)
- Etude **Profession Sport (PSAE 82)** - Tarn-et-Garonne (82)
- Etude **Ligue de Badminton** sur la Région Occitanie

- Etude **Ligue de Football** - Haute-Garonne (31) - *En cours jusqu'en 2023*
- Etude **Pic Saint Loup** - Hérault (34) - *En cours jusqu'en 2023*
- Etude **OVA Coeur de Lozère** - Lozère (48) - *En cours jusqu'en 2023*

ETUDES DE DÉVELOPPEMENT

- Etude **GE ASA** sur le département de l'Aude (11)
- Etude **GE 4 Saisons** sur le Gers (32)
- Etude **GEEP** sur le Pays Coeur d'Hérault (34)

AXE II : DÉVELOPPEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Focus sur le département de la Haute-Garonne

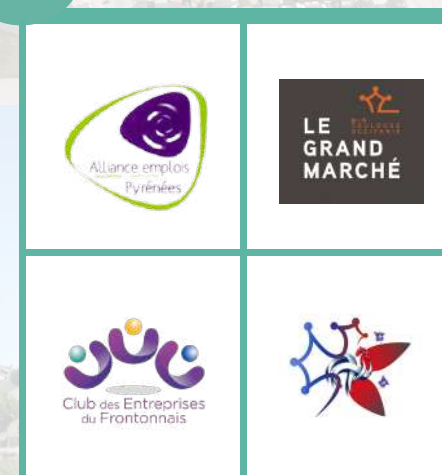
12

GE adhérents en 2022



4

Etudes



Données CRGE Occitanie et URSSAF 2021

28

GE en activités

455

salarié(e)s

247
ETP

558

structures adhérentes

1^{ER}

département en volume de GE

Un réseau de partenaires



AXE II : DÉVELOPPEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Focus sur le département de l'Hérault

5

GE adhérents en 2022



2

Etudes



34

Données CRGE Occitanie et URSSAF 2021

21

GE en activités

752

salarié(e)s

322
ETP

350

structures
adhérentes

2^{EME}

département en volume de GE

Un réseau de partenaires



ETUDE GPECT - COOPÉRATION AGRICOLE

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE



La Communauté de Communes de Saint-Affrique et les bassins d'emploi connexes.

PORTEURS DE PROJET

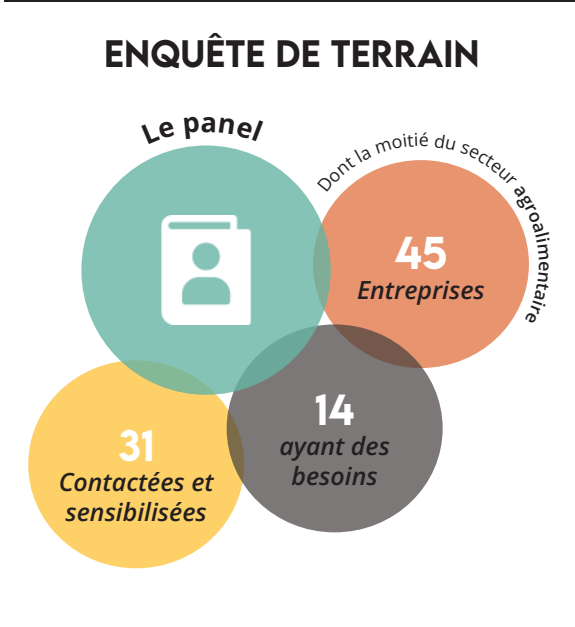


CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Dans le cadre du Contrat Agroalimentaire porté par la Coopération agricole Occitanie et l'AREA, les acteurs économiques et de l'emploi réfléchissent à des actions de mutualisation permettant d'apporter des réponses concrètes et adaptées aux problématiques de recrutement des entreprises du **secteur agroalimentaire** tout en favorisant la création d'emploi pérennes et le développement économique du territoire.

ENQUÊTE DE TERRAIN

Le panel



Dont la moitié du secteur agroalimentaire

45 Entreprises

31 Contactées et sensibilisées

14 ayant des besoins

LES BESOINS

Des besoins en emplois et le partage d'emploi : « cœur de métier »

- Préparateurs de commande ;
- Magasiniers, opérateur de production ;
- Manutentionnaires, ouvriers.


Des besoins en formation et compétences :

- Meilleure visibilité des possibilités de formations ;
- Encourager la découverte des métiers.


Des besoins sur le volet mobilité :

- Visibilité et accessibilité des transports existants ;
- Adaptation des transports existants pour les zones industrielles.

LES POINTS FORTS ET LES DIFFICULTÉS



- Une mise en lumière de l'importance du partage des informations concernant les nombreuses actions réalisées sur le territoire.
- La coopération entre les acteurs du territoire pourrait permettre une meilleure coordination des actions, l'apport de l'expertise de chacun et une meilleure diffusion de l'information.



- Des besoins non mutualisables (issus d'une seule entreprise) nécessitant une étude complémentaire.
- Des postes en CDI non pourvus (souvent en très forte tension) liés à des problématiques de recrutement, de pénibilité et d'attractivité.
- L'impact de l'actualité politique (Ukraine).

Des préconisations diverses selon les problématiques rencontrées :

Emploi Partagé :

Une étude complémentaire pourrait être à réaliser pour répondre aux besoins en emploi partagés des entreprises.

Formation :

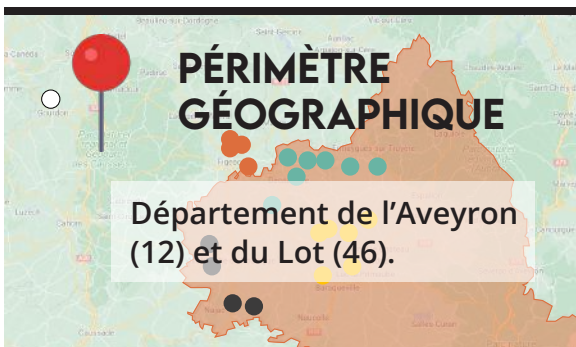
Actions de découverte individuelles
Interventions et témoignages partagés
Découverte des métiers en entreprise

Mobilité :

Un partenariat à prévoir avec l'entreprise Citiz, un réseau coopératif d'autopartage.

CONCLUSION DE L'ÉTUDE

ETUDE TERRITOIRES D'INDUSTRIE



PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Identifier le potentiel d'emplois mutualisables en GE pour répondre aux problématiques d'attractivité des métiers industriels sur le périmètre de Territoires d'Industrie Aurillac Figeac Rodez. Ce travail est consécutif à une étude GPECT conduite par Mecanic Valley en 2021.

Avril

Coter de lancement



Avril - Mai

Constitution et information du panel d'étude



Mai - Octobre

Prise de contact et entretiens



Septembre

Coter intermédiaire



Octobre - Novembre

Maillage des emplois et proposition de solutions



Novembre

Coter de clôture



ENQUÊTE DE TERRAIN



LES BESOINS





CONCLUSION DE L'ÉTUDE

La crise économique et énergétique dans l'industrie a fragilisé les projections d'implication dans un projet de mutualisation.

Pour autant, au regard des besoins identifiés, la restitution aux entreprises prévoira une **présentation avec les GE existants du territoire** afin d'envisager les complémentarités d'emploi identifiées avec un panel d'adhérents plus large et déjà engagé sur la zone.

L'importance des besoins en fonctions supports auprès des PME industrielles est un puissant vecteur de rapprochement des acteurs économiques des bassins d'emplois autour d'un GE.

ETUDE GEIQ COMMINGES

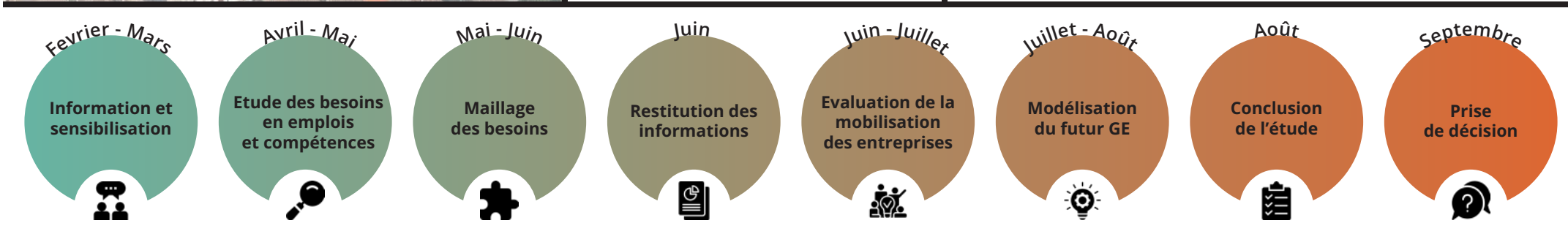
 <p>PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE</p> <p>Comminges (sud de la Haute-Garonne)</p>	<p>PORTEUR DE PROJET</p> 	<p>CONTEXTE DE L'ÉTUDE</p> <p><i>Etude d'opportunité visant la création d'un GEIQ multisectoriel à destination des entreprises implantés dans le Comminges.</i></p> <p>OBJECTIF : Répondre au déficit de main d'œuvre qualifiée dans le secteur de l'industrie, de la mécanique automobile et du bâtiment grâce à la mise en place d'une formation qualifiante et à l'accompagnement socio-professionnel de demandeurs d'emploi en situation d'insertion.</p>
--	---	---



<p>ENQUÊTE DE TERRAIN</p> <p>Envoyé à 36 entreprises</p> <p>69 contacts pour proposition prise de RDV</p> <p>Questionnaire en ligne</p> <p>17 Entretien</p> <p>11 Entreprises intéressées</p> <p>29 Contrats Pro potentiels</p> <p>FORMATION PRÉVUE CQP Ouvrier Qualifié d'Exploitation Viticole</p>	<p>LES BESOINS</p> <ul style="list-style-type: none"> Cariste Agent et Technicien de maintenance Mécanicien et Opérateur de maintenance Chaudronnier Soudeur Maçon Technicien électronique Opérateur câbleur Agent de commandes numériques... 	<p>POINTS FORTS ET LIMITES</p> <ul style="list-style-type: none"> Volume important de besoins structurels et pérennes déclarés. Les acteurs institutionnels et économiques locaux investis dans le projet. OPCO propose d'accompagner le porteur de projet dans la construction des parcours. Des partenaires locaux qui sont prêts à mobiliser leurs réseaux. <p>Peu d'entreprises mobilisées autour du projet.</p> <p>Offre de formation locale pas toujours adaptée à la totalité des besoins en compétences.</p>	<p>PRÉCONISATIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre le travail engagé avec la participation des acteurs locaux. Se faire accompagner par France Active MPA Occitanie. Envisager une offre de service prévisionnelle « GEIQ Multisectoriel » en phase avec les ressources présentes sur le territoire (formation, partenaires sourcing...).
--	---	---	--

ETUDE CLUB ENTREPRISES FRONTONNAIS

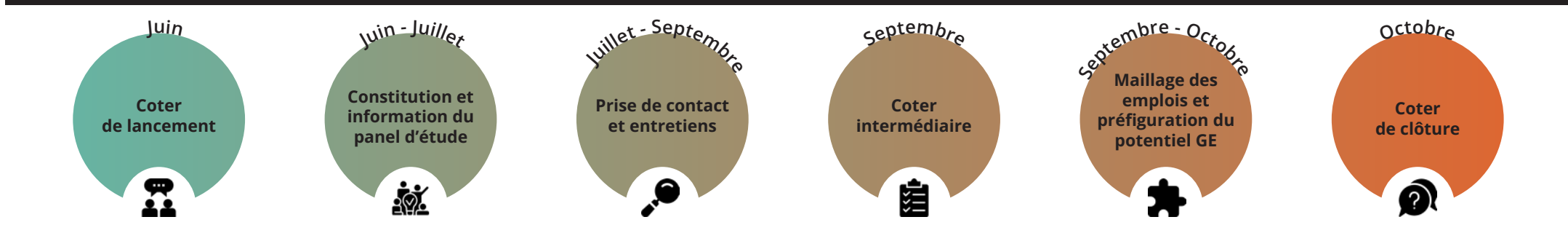
 <p>PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE</p> <p>Communauté de communes du Frontonnais (31).</p>	<p>PORTEUR DE PROJET</p>  <p>Club des Entreprises du Frontonnais</p>	<p>CONTEXTE DE L'ÉTUDE</p> <p>Etudier la faisabilité d'un groupement d'employeurs territorial à destination des entreprises installées sur la Communauté de communes du Frontonnais, de tous secteurs d'activités dont les secteurs agricole et viticole.</p>
--	---	--



<p>ENQUÊTE DE TERRAIN</p> <p>Envoyé à 2500 entreprises et exploitants agricoles</p> <p>Questionnaire en ligne</p> <p>3 Réunions d'information</p> <p>Panel de 55</p> <p>19 Entretiens</p> <p>31 Besoins recensés</p>	<p>LES BESOINS</p> <p>11 EMPLOIS</p> <p>9,8 ETP</p> <p>6 Emplois agricoles</p> <p>5 Emplois Multi-sectoriel hors agri</p>	<p>CONCLUSION DE L'ÉTUDE</p> <p>Création d'un GE agricole</p> <p>Création d'un GE Multi-sectoriel</p> <p>Les deux GE se partageront :</p> <ul style="list-style-type: none">Un salarié permanent dédié à l'animation des deux GELes charges de fonctionnement globales <p>Le GE multi-sectoriel a été créé en novembre 2022 avec un 1er emploi mis à disposition qui va être créé en janvier 2023. Un financement AMI GE a permis de recruter un coordinateur pour le démarrage du GE.</p>
---	--	--

ETUDE MIN TOULOUSE


 <p>PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE</p> <p>Toulouse</p>	<p>PORTEUR DE PROJET</p> 	<p>CONTEXTE DE L'ÉTUDE</p> <p>Dans sa logique d'accompagnement des acteurs sur son site d'exploitation, et par sa volonté d'engagement social et sociétal sur les questions d'insertion des publics en difficulté, le MIN Toulouse Occitanie souhaite explorer le potentiel d'emplois mutualisables au travers de la formule groupement d'employeurs.</p>
---	---	--






<p>ENQUÊTE DE TERRAIN</p> <p>2114 structures contactées en juin</p> <p>Questionnaire en ligne</p> <p>29 Réponses</p> <p>18 Besoins recensés</p> <p>Relance des 230 exploitants du MIN</p> <p>Relance</p> <p>14 Réponses</p> <p>8 Besoins recensés</p>	<p>LES BESOINS</p>  <p>FONCTION SUPPORT</p>  <p>CHAUFFEUR - LIVREUR ET MANUTENTION</p>	<p>LES POINTS FORTS ET LES DIFFICULTÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> Des structures intéressées par l'outil GE mais ni prêtes, ni disponibles pour s'inscrire dans un projet de création de GE. Des secteurs d'activités trop divers. Des besoins non qualifiés et trop diffus pour créer un nouveau GE.
--	---	--

<p>CONCLUSION DE L'ÉTUDE</p>  <p>Pas de création de GE</p>	<p>Accompagnement du MIN pour organiser une réunion de présentation des GE toulousains auprès des concessionnaires du MIN au 1er trimestre 2023.</p>
--	--

ETUDE DE DÉVELOPPEMENT - GEIQ VITI-VINI

 <p>PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE</p> <p>Ouest du Gers (32)</p>	<p>PORTEUR DE PROJET</p> 	<p>CONTEXTE DE L'ÉTUDE</p> <p><i>Etude de faisabilité visant la création d'un GEIQ agricole à dominante vitivinicole à destination des exploitants vitivinicoles, principalement implantés sur l'ouest du Gers.</i></p> <p>OBJECTIF : Répondre au déficit de main d'œuvre qualifiée dans la filière vitivinicole grâce à la mise en place d'une formation qualifiante et à l'accompagnement socio-professionnel de demandeurs d'emploi en situation d'insertion.</p>
---	---	--



<p>ENQUÊTE DE TERRAIN</p> <p>Envoyé à 37 entreprises</p> <p>81 contacts pour proposition prise de RDV</p> <p>Questionnaire en ligne</p> <p>23 Entretiens</p> <p>8 Entreprises intéressées</p> <p>21 Contrats Pro potentiels</p> <p>FORMATION PRÉVUE CQP Ouvrier Qualifié d'Exploitation Viticole</p>	<p>LES BESOINS</p>  <p>OUVRIER VITICOLE</p>  <p>OUVRIER POLYVALENT VITICOLE</p>  <p>TRACTORISTE</p>	<p>POINTS FORTS ET LIMITES</p> <ul style="list-style-type: none"> Un petit noyau dur d'exploitants constitué et 4 parcours pourraient être créés. Une offre de formation qui correspond aux besoins existants. Un porteur de projet très impliqué dans la qualité de l'emploi et l'accompagnement des salariés. Des partenariats locaux développés autour du projet. <ul style="list-style-type: none"> Peu d'entreprises mobilisées. Les exploitations vitivinicoles sont souvent trop petites pour avoir des besoins en main d'œuvre sur des temps longs. Les exploitants priorisent l'embauche de saisonniers. Certains n'ont pas la possibilité de mettre en place des actions de tutorat. 	<p>PRÉCONISATIONS</p> <p>Poursuivre cette étude en y intégrant une phase expérimentale avec un petit volume de parcours en contrat de professionnalisation.</p> <p>Construire des parcours en conformité avec les attentes formation des exploitants et les exigences qualité attendues dans le cadre d'une labellisation GEIQ.</p> <p>Réaliser une évaluation finale de l'expérimentation pour décider de la poursuite ou non du projet « GEIQ agricole vitivinicole »</p>
--	---	---	--

ETUDE PSA 65



PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Etude de faisabilité pour la création d'un groupement d'employeurs des secteurs sport et animation dans les Hautes Pyrénées.

OBJECTIFS :

- Vérifier l'intérêt des utilisateurs actuels de PSA 65 de transférer leurs mises à disposition vers un futur groupement d'employeurs Profession Sport et Loisirs pour le département des Hautes Pyrénées
- Recenser les besoins d'un certain nombre de structures associatives, principalement sportives, mais également issues du secteur des loisirs et non adhérentes à PSA 65

Octobre 2021

Calibrage du projet

Ingénierie et Panel COPIL



Nov 2021 - Mars 2022

Sensibilisation, enquête de terrain et premiers résultats



Avril - Juin 2022

Analyse maillage, entretiens Secondaires



Septembre 2022

Restitution de l'étude et poursuite de l'action

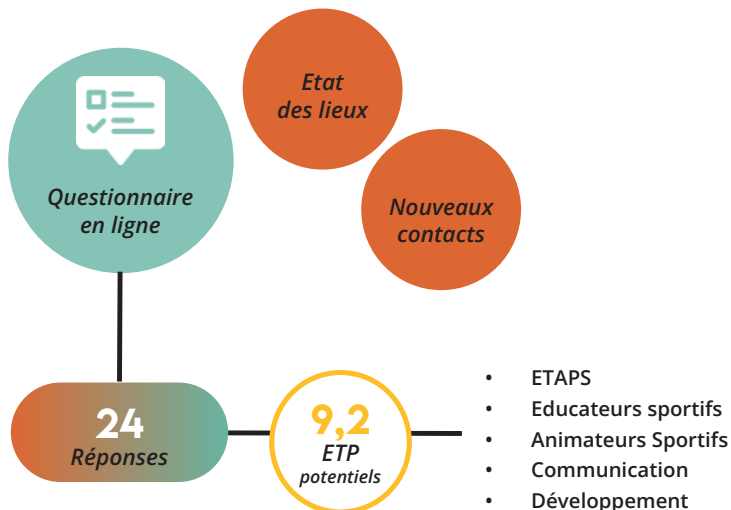


Début 2023

Création potentielle du GE



ENQUÊTE DE TERRAIN



LES POINTS FORTS ET LES DIFFICULTÉS



- L'expérience de PSA 65 dans ses activités et la notoriété de PSA à relativiser
- Le soutien d'un réseau
- Des besoins qui émergent dès que l'on cherche
- Volonté de sécuriser la mād



- Un GE doit disposer d'un permanent pour être viable et se développer, risque de ne pas atteindre le seuil nécessaire de salariés mis à disposition
- Une estimation des besoins qui reste incertaine
- Le nombre de micro mises à disposition, la précarité qu'elles représentent, le temps de permanent mobilisé
- La géographie du territoire, difficulté à mutualiser à proximité

ETUDE MEDEF 66

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

Département des Pyrénées-Orientales (66)

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Depuis plusieurs années, le MEDEF 66, conscient de la force de son réseau souhaite porter la création d'un groupement d'employeur. L'actuelle gouvernance, en lien avec son équipe, a contacté le CRGE Occitanie dans le cadre de ce projet pour répondre aux besoins en emploi à temps partiel des entreprises du Département.

Mars

Lancement



Mars - Avril

Analyse du contexte sectoriel et territorial
Sensibilisation



Avril - Juin

Prises de contact et entretiens



Mars

Copil intermédiaire



Juin - Septembre

Maillage des emplois et proposition de solutions



septembre

Copil de clôture



CONCLUSION



Pas de création de GE

ENQUÊTE DE TERRAIN

Envoyé à plus de 700 entreprises

Questionnaire en ligne

4

Réunions d'information

30

Entretiens

dont 2 collectivités



LES BESOINS

1 OU 2 ETP
COMMUNITY MANAGER

1 ETP ASSISTANT
ADMINISTRATION DES VENTES

1 ETP EMPLOYÉ
POLYVALENT ACCUEIL/VENTE

1 OU 2 ETP DATA SCIENTIST

2 OU 3 ETP
ANIMATEUR DES VENTES

POINTS FORTS ET LIMITES



Un réseau d'entreprises organisé, animé et volontaire.

Un engagement financier de l'Etat (via l'AMIGE) permettant de créer dès le démarrage un emploi de salarié permanent du GE à temps plein.

Des maillages complémentaires possibles.

L'absence de GE multisectoriel sur le Département.



L'absence de validation des besoins directement induite par la crise conjoncturelle.

Des besoins forts en emploi saisonnier.

L'absence de passerelle pour effectuer des maillages entre les besoins en emplois agricoles et non agricole.



Malgré un engagement fort du porteur de projet tout au long de l'étude, la sensibilisation de centaines d'entreprises et l'obtention d'une subvention AMI GE, les conditions de création d'un nouveau groupement d'employeurs multisectoriel sur le territoire des Pyrénées-Orientales pour cette fin d'année 2022 ne sont pas réunies.

ETUDE PSAE 82

ETAPE N°2

 <h3>PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE</h3> <p>Département du Tarn-et-Garonne (82)</p>	<h3>PORTEUR DE PROJET</h3>  <p>PSAE 82 (Profession sport animation emploi)</p> <p>profession sport & loisirs</p>	<h3>CONTEXTE DE L'ÉTUDE</h3> <p>Suite à une première étude réalisée en 2021 (cf. rapport d'activités 2021) en période de crise sanitaire, le CRGE Occitanie avait préconisé la réalisation d'une seconde phase d'étude. L'objectif est d'élargir le périmètre d'étude pour identifier de nouveaux potentiels de partage d'emploi dans les secteurs du sport et de l'animation.</p>
---	--	--



<h3>ENQUÊTE DE TERRAIN</h3>  <p>4 Réunions d'information</p> <p>Panel de 36 Associations sport et animation</p>	<h3>LES BESOINS</h3>  <p>16 besoins identifiés</p> <p>6 sur les métiers de l'Animation</p> <p>6 sur les métiers Sportifs</p> <p>3 sur les métiers Support et admin</p> <p>Recrutements prévisionnels pour septembre 2022</p> <p>31 RECRUTEMENT</p> <p>10,4 ETP</p>	<h3>CONCLUSION DE L'ÉTUDE</h3> <p>Le projet de création d'un GE sport et animation pour le Tarn-et-Garonne est pertinent et réaliste au regard des besoins en emplois des associations du territoire et du potentiel de développement de l'emploi partagé sur les métiers du sport et de l'animation.</p> <p>Le groupement d'employeurs Profession sport loisirs et animation (GE PSLA 82) est créé en juillet 2022.</p> <p>Les premiers emplois du GE PSLA 82 ont été créés en septembre 2022.</p>
--	---	--

ETUDE LIGUE BADMINTON

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

Région Occitanie.

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Etudier la possibilité de créer un groupement d'employeurs de rayonnement régional. Le rôle du CRGE Occitanie sera d'établir un panorama du potentiel d'emplois mutualisables au sein de Comités départementaux, des clubs du territoire.

Septembre 2021

Calibrage du projet

Ingénierie et Panel COPIL



Oct - Nov 2021

Sensibilisation, enquête de terrain et premiers résultats



Janvier - Février 2022

Analyse maillage, entretiens Secondaires



Mars - Avril 2022

Restitution de l'étude et poursuite de l'action



Mai - Juin 2022

Lancement du GE



Formation de l'animateur du GE



ENQUÊTE DE TERRAIN



Questionnaire en ligne

Panel de 28

Comités départementaux

Clubs de Badminton

Section club omnisport, foyer rural

UNE ÉTUDE INTERROMPUE

- **3 rencontres ont eu lieu.** Le 4^{ème} rendez-vous des comités a été annulé, sans de nouvelles dates proposées par les acteurs.
- **Les situations des Comités sont très différentes** les unes des autres.
- La question des missions d'un agent de développement s'est posée. Au près de certains comités, **l'action menée par le salarié reste très floue** en matière de développement.

- Réaliser un travail de formalisation accru des missions et tâches d'un agent de développement.
- La **rentrée sportive de septembre 2022** doit permettre de relancer les parties prenantes afin de donner une direction claire au projet
- A ce jour, il apparait un **écart important** entre les acteurs dans la compréhension même du rôle d'agent de développement

ETUDE DE DÉVELOPPEMENT - GEASA

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE



Département de l'Aude (11)

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Le GEASA créé en 2015 mutualise les emplois associatifs du Département de l'Aude. Dès sa création, l'implication de l'Etat a été forte en confiant notamment la majorité des aides CNDS. En contrepartie, le GE proposait un tarif bas pour attirer les associations.

Cependant, dans un contexte de raréfaction des aides publiques, de changements profonds dans la gouvernance et dans l'animation du GE, le CRGE Occitanie a proposé une étude de développement pour relancer ce GE qui compte plus de 30 salariés.

Timeline of key events:

- 2021: Enquête QVT (Quality of Work Life Survey)
- 2021: 1ère rencontre avec les 10 associations
- Janvier - Février 2022: Refonte totale de la communication
- Mars - Mai 2022: Accompagnement nouvelle salariée

ENQUÊTE DE TERRAIN


Le panel des adhérents

- 25 Associations et collectivités
- 30 Associations et collectivités rencontrées


Mise en relation avec les réseaux locaux



LES BESOINS



FONCTION SUPPORT



ANIMATEUR SPORTIF

POINTS FORTS ET POINTS D'ATTENTION

- Amélioration de la communication du GE et prise de conscience des utilisateurs et salariés de la qualité et de l'enrichissement du travail RH.
- Appel à projet AMI GE décroché qui va permettre d'assurer son développement dans les années à venir grâce à l'embauche d'une salariée dédiée à cette mission.
- Arrivée d'une nouvelle salariée sur le développement du GE.

Le prochain défi sera d'assurer une gouvernance associative pour ce GE qui permet depuis des années à une trentaine de salariés de bénéficier d'un temps plein dans l'Aude en milieu associatif.



ETUDE DE DEVELOPPEMENT - GE 4 SAISONS

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

Ouest du Gers (32)

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Le GE multisectoriel 4 Saisons créé initialement pour répondre aux besoins en emploi des entreprises et coopératives du secteur agricole implantées sur le grand ouest Gersois, cherche renforcer et développer son activité en direction d'entreprises multisectorielles et de collectivités locales.

OBJECTIFS :

- Développer le GE vers le multisectoriel
- Maintenir les activités à temps complet pour les CDI
- Fidéliser les CDD en proposant plus de CDI
- Augmenter le volume de contrats à temps complet

2021

Calibrage du projet et communication



Sept - Oct 2022

Diffusion questionnaire et analyse



Oct - Nov 2022

Sensibilisation et analyse des 1ers besoins



Nov - Déc 2022

Évaluation du potentiel d'emplois maillables



ENQUÊTE DE TERRAIN

Envoyé à 200 entreprises



Questionnaire en ligne

30

Réponses

9

Structures intéressées

6

Entretiens

1

Info Collective

LES BESOINS

BESOINS EN EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

- Agent administratif
- Agent d'entretien des locaux
- Agent d'entretien et espaces verts
- Agent espaces verts

BESOINS EN EMPLOIS SAISONNIERS

- Assistant commercial
- Agents de production
- Agent d'étiquetage
- Conseillers en séjours touristiques

CONCLUSION DE L'ÉTUDE

De nombreux besoins en emploi à temps partiel et saisonnier identifiés mais aussi des besoins en lien avec la fidélisation de salariés embauchés à temps partiel par les structures rencontrées.

A l'issue de l'étude, le GE peut envisager 2 leviers de développement lui permettant d'atteindre ses objectifs en apportant des réponses adaptées :

- aux besoins en emplois à temps partiel ou saisonnier des structures
- aux salariés à temps partiel ou saisonnier des structures pour les fidéliser au sein de leurs structures.

De nouveaux entretiens sont prévus en 2023 entre le GE 4 Saisons et les 8 structures pour aller plus loin dans l'étude de leurs besoins.

ETUDE DE DEVELOPPEMENT - *GEEP*

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

Le Pays Cœur d'Hérault
(Clermontois, Vallée de l'Hérault,
Lodévois et Larzac)

PORTEUR DE PROJET

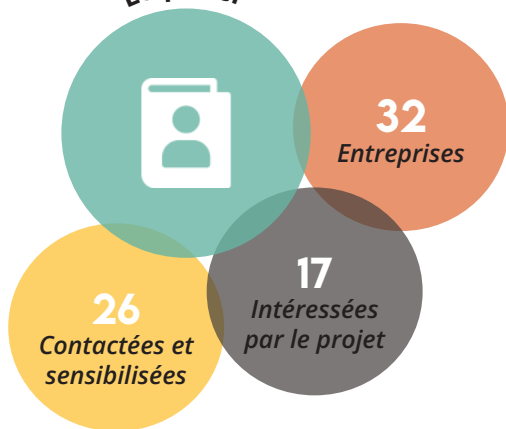


CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Le GEEP souhaite étudier le potentiel d'emplois mutualisables sur le secteur marchand de son territoire afin de développer et renforcer son activité. Le projet de développement du GEEP fait suite à des demandes régulières et répétées, des entreprises du secteur marchand du Cœur d'Hérault.

ENQUÊTE DE TERRAIN

Le panel



LES BESOINS

**2 ETP MANUTENTIONNAIRE,
MANŒUVRE, MAGASINIER**

**1,7 ETP
AGENT ADMINISTRATIF**

**1,8 ETP EMPLOYÉ
POLYVALENT ACCUEIL/VENTE**

**0,5 ETP CHARGÉ
DE COMMUNICATION**

LES POINTS FORTS ET LES DIFFICULTÉS



- Un nombre de besoin conséquent permettant la création d'emplois mutualisés.
- Un intérêt appuyé des entreprises du territoire pour le projet.
- Une réponse face au turn-over subit par les entreprises



- L'engagement et la participation des entreprises dans le fonctionnement d'un potentiel nouveau GE.
- Un GE départemental dédié aux entreprises existe sur le territoire et devra être associé au projet.

CONCLUSION DE L'ÉTUDE

2 scénarios possibles :

Intégration des besoins au sein d'un GE existant (GEMME 34)

Création d'un Groupement d'Employeurs

The background of the entire image is a repeating pattern of lightbulbs in a light orange color, arranged in a grid. A large, solid orange rectangle is centered on the page, containing the main text.

AXE III :

***PROFESSIONNALISER LES
GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS***

AXE III : PROFESSIONNALISER LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les formations du CRGE Occitanie

9 Formations effectuées sur l'année 2022



AUPRÈS DE

41

Stagiaires



10 Intervenants



308 Heures de formations



DONT

175 Heures en présentiel

LE GE EN 360 °

CRGE OCCITANIE
Formation 2022
Le Groupement d'Employeurs e
GE
Qualopi
CONTACT - INSCRIPTION - RÉCLAMATION | Tél. 05 31 52 13 59

1 ET 2 FÉVRIER

6 ET 8 AVRIL

22 ET 23 SEPTEMBRE

13 ET 15 DÉCEMBRE



Intervention de l'équipe du CRGE Occitanie

19 Stagiaires

RÉUSSIR LA GESTION DE MON GE

CRGE OCCITANIE
Formation 2022
Réussir la gestion de m
Qualopi
CONTACT - INSCRIPTION - RÉCLAMATION | Tél. 05 31 52 13 59

SANDRINE BOURDON

5 STAGIAIRES

11 OCTOBRE

AXE III : PROFESSIONNALISER LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

OPTIMISER LE RECRUTEMENT DE MON GE

FORMATION DU CRGE OCCITANIE
COMMENT OPTIMISER ET PROFESSIONNALISER
LES RECRUTEMENTS DANS MON GROUPEMENT D'EMPLOYEURS
par Anthénia

ANTHÉNIA
4 STAGIAIRES
6 DÉCEMBRE

CONTACT - INSCRIPTION - RECLAMATION : Marc Jeannotoul - mjeannotoul@crge-occitanie.fr - 06 33 52 15 59

ACTUALITÉ JURIDIQUE DES GE

FORMATION 2021 DU CRGE OCCITANIE
Actualité juridique des GE
par Pierre Fadeuilhe

PIERRE FADEUILHE
5 STAGIAIRES
15 DÉCEMBRE

CONTACT - INSCRIPTION - RECLAMATION : Marc Jeannotoul - mjeannotoul@crge-occitanie.fr - 06 33 52 15 59

DROIT SOCIAL NIVEAU II

FORMATION 2021 DU CRGE OCCITANIE
Droit Social niveau II
par Cabinet Lively

CABINET LIVELY
3 STAGIAIRES
20 DÉCEMBRE

CONTACT - INSCRIPTION - RECLAMATION : Marc Jeannotoul - mjeannotoul@crge-occitanie.fr - 06 33 52 15 59

LE CRGE OCCITANIE EST CERTIFIÉ



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

AXE III : PROFESSIONNALISER LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les Clubs des GE

5

Clubs des GE tenus sur l'année 2022



AVEC

88

Participants



10 FÉVRIER

100 % en visio



Programme :

- AMI GE
- Plan d'actions 2022
- Cellule RSE 2022 du CRGE Occitanie
- Formations

16 PARTICIPANTS

16 GE

1er Club des GE 2022



12 MAI

Comodal



Programme :

La mixité fiscale en Groupement d'Employeurs


14 PARTICIPANTS

11 GE



AXE III : PROFESSIONNALISER LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

15 JUIN

Présentiel 

Programme :


- Animation du réseau d'adhérents
- GE week 2022
- Formations

13 PARTICIPANTS

16 GE



21 SEPTEMBRE

100 % en visio 

Programme :


- Cellule RSE 2022
- Préparation GE Week 2022

14 PARTICIPANTS

11 GE



29 NOVEMBRE

100 % en visio 

Programme :

Faire face à l'inflation, les mesures pour le pouvoir d'achat

20 PARTICIPANTS **19** GE



AXE III : PROFESSIONNALISER LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

L'espace adhérent du site internet



2 500 Vues totales

Dans le cadre de leur adhésion au CRGE Occitanie, les Groupements d'Employeurs obtiennent l'accès à un espace leur étant dédié. Cet espace du site internet du CRGE Occitanie leur offre de la ressource (documentation, actualité, contacts, FAQ) en exclusivité. L'espace est disponible depuis 2016, afin de pouvoir répondre au mieux aux demandes et aux attentes de nos adhérents.

LES RESSOURCES DISPONIBLES



Comptes-rendus et supports des **clubs des GE**



Livrables et comptes-rendus de la **Cellule RSE** du CRGE Occitanie



Comptes-rendus d'**AG**



Rapport d'activité



Rapports statistiques (Observatoire);



Actualités et événements à venir ;



Documents types (Statuts de GE ; règlement intérieur du GE ; règlement intérieur des salariés ; Convention de mise à disposition ; fiche mission MAD) ;



Outils de **gestion et animation** du GE



Questions juridiques



Contacts des Délégués territoriaux du CRGE Occitanie.

AXE III : PROFESSIONNALISER LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

La Cellule RSE 2022 du CRGE Occitanie

Dans le cadre de sa mission de développement de l'emploi durable et de qualité en GE, le CRGE Occitanie a mené en 2022 une Cellule RSE en lien avec une des 7 thématiques de la RSE ; les relations et les conditions de travail.

THÉMATIQUE 2022 : LA MULTI-MISE À DISPOSITION EN GE

3 GE
Participants



Compétencesplus

PLUSIEURS CONSTATS :

- En 2021 en Occitanie, environ **9 GE sur 10** pratiquent la multi-MAD ;
- La multi-MAD est la **pratique de MAD majoritaire pour 73 %** d'entre eux ;
- Cela concerne **1325 salariés au total**.

OBJECTIFS :

- **Identifier les avantages et les limites** de la multi mise à disposition ;
- **Mettre en lumière les pratiques de multi mise à disposition** respectueuses de la qualité des conditions de travail du salarié ;
- **Identifier les arguments clé** qui valorisent l'activité de multi mise à disposition en GE pour attirer les demandeurs d'emploi et les adhérents potentiels.

La multi-MAD est un levier de développement des GE et permet de déprécariser l'emploi

MÉTHODE :

- Organisation d'entretiens individuels avec des experts ;
- Envoi d'un questionnaires à tous les GE d'Occitanie ;
- Réunions de travail avec GE de la Cellule ;
- Envoi d'un questionnaires aux salariés des GE de la cellule.

40 GE répondants

Pour **50 % des GE** répondants les emplois multi-MAD représentent **75 % des emplois**

25 SALARIÉS
màd répondants

80 % des salariés multi-MAD répondants travaillent entre **24h et 35h/semaine**

PRODUCTIONS DE LIVRABLES (2023) :

Livret d'information

" La multi-MAD en GE en Occitanie en 2022 "

- Etat des lieux de la multi-MAD en GE ;
- Pistes de développement de la multi-MAD en GE ;
- Préconisations des experts.

Guide pratique

" Comment bien faire de la multi-MAD en GE ? "

- Outils et conseils pratiques ;
- Méthode de maillage des emplois multi-MAD ;
- Informations sur les actions de suivi des salariés multi MAD.

The background of the entire image is a repeating pattern of magnifying glasses. Each magnifying glass has a light teal circular frame and a brown handle, arranged in a grid-like fashion across the white background.

AXE IV :

***OBSERVER L'EMPLOI EN GE
EN OCCITANIE ET INNOVER***

AXE IV : OBSERVER L'EMPLOI EN GE EN OCCITANIE ET ANTICIPER



Les rapports statistiques sur l'emploi des Groupements d'Employeurs en région Occitanie sont consultables sur le site internet via leur page «Observatoire» dédiée.

Cette section présente l'activité chiffrée de l'emploi en Groupement d'Employeurs en Région hors filière agricole et hors GEIQ. Ce travail est réalisé chaque année grâce à un recensement annuel effectué par le CRGE, et des chiffres transmis par l'URSSAF sur la base des codes NAF. Cet observatoire 2022 dresse donc un panorama de l'activité des GE en 2021.

Il existe ainsi en région Occitanie en 2021 :



qui cumulent

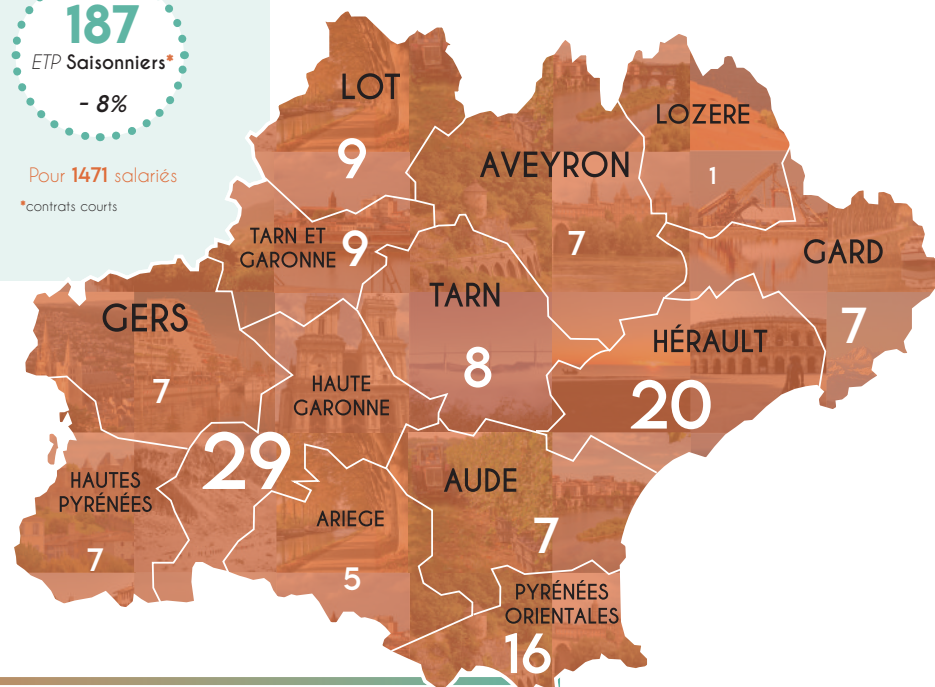
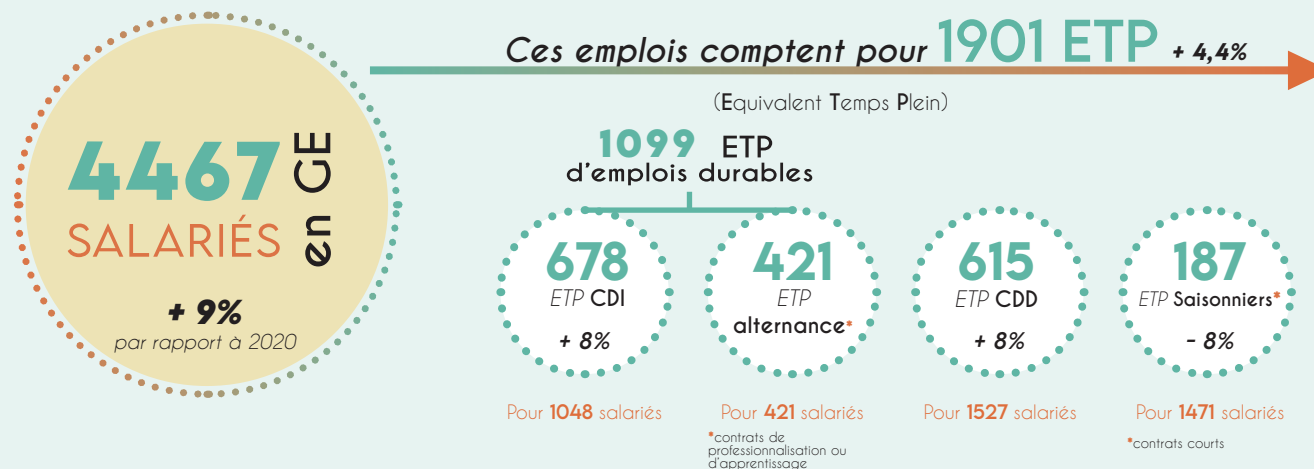


Mis à disposition
auprès de plus
de

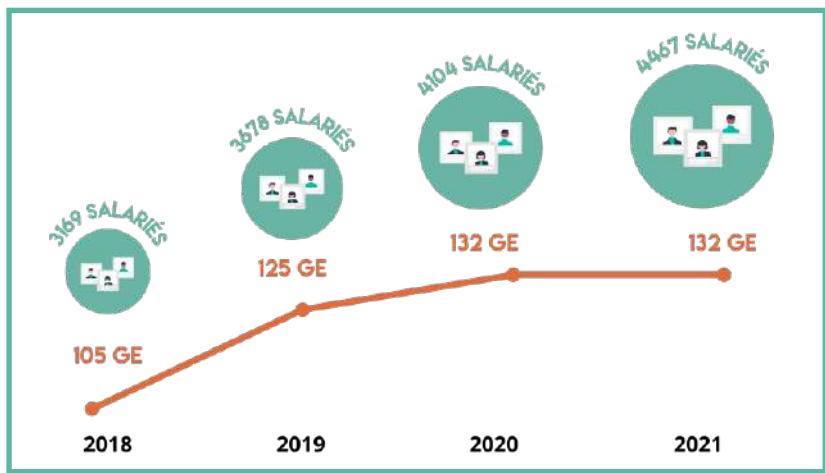


AXE IV : OBSERVER L'EMPLOI EN GE EN OCCITANIE ET ANTICIPER

EN 2021 L'EMPLOI EN GE EN RÉGION OCCITANIE, C'EST :



EVOLUTION DU NOMBRE DE GE ET D'EMPLOIS



Depuis le début de l'Observatoire des GE en 2015, le nombre de GE recensés n'a cessé d'augmenter. Ainsi depuis 6 ans le nombre de GE a augmenté de près de **150 %**.

AXE IV : OBSERVER L'EMPLOI EN GE EN OCCITANIE ET ANTICIPER

NOMBRE MOYEN DE SALARIÉ EN GE EN 2021

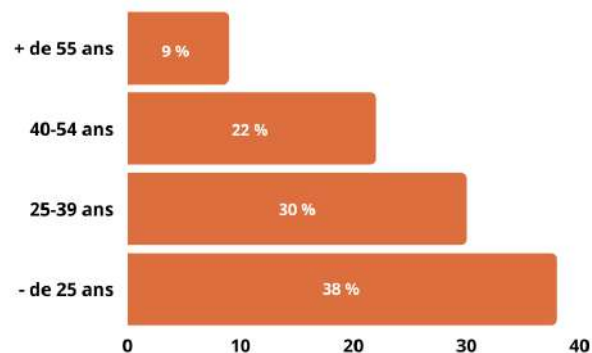
En 2021, un Groupement d'Employeurs de la région Occitanie comptait en moyenne :

34 salariés

18 adhérents

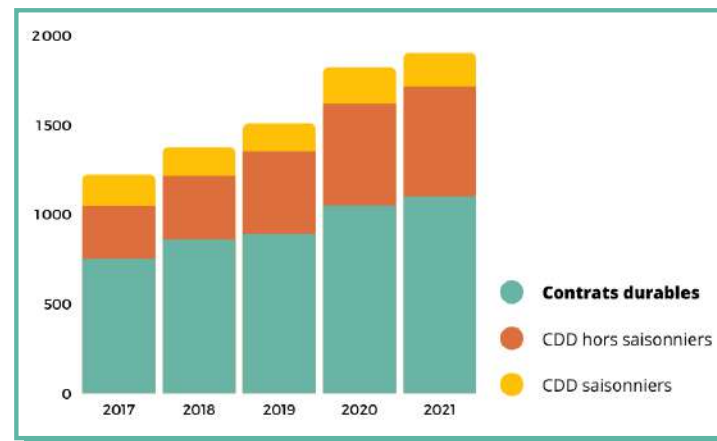
- **CDI** : **8** salariés pour 5.1 etp
- **ALTERNANCE** : **3** salariés pour 3 etp
- **CDD** : **12** salariés pour 6.1 etp
- **SAISONNIERS** : Jusqu'à 11 salariés

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS RECRUTÉS EN GE



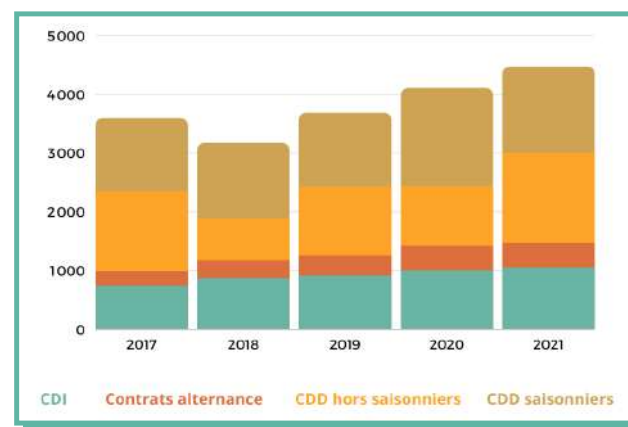
En 2021, près de **68 %** des salariés embauchés par les GE ont moins de 40 ans.

EVOLUTION DU NOMBRE D'ETP PAR TYPE DE CONTRAT



Depuis 2017, le nombre d'emplois en GE a augmenté de **25 %** et le nombre d'ETP a été multiplié **X 1,6 !**

EVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS EN GE DEPUIS 2017



Depuis 5 ans le nombre d'emplois durables (CDI + contrats alternance) a augmenté de **48 %**.

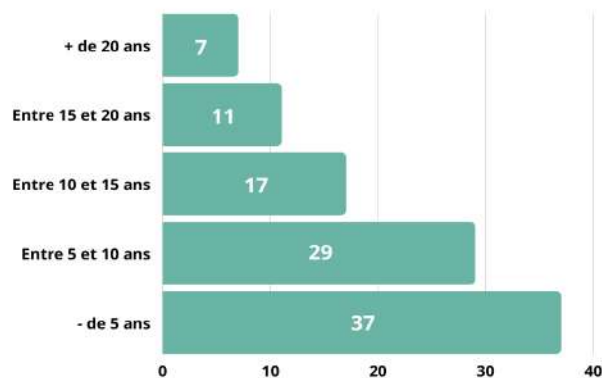
Les emplois durables représentent **1/3** des emplois des GE d'Occitanie.

AXE IV : OBSERVER L'EMPLOI EN GE EN OCCITANIE ET ANTICIPER

LE GE : UN OUTIL DURABLE



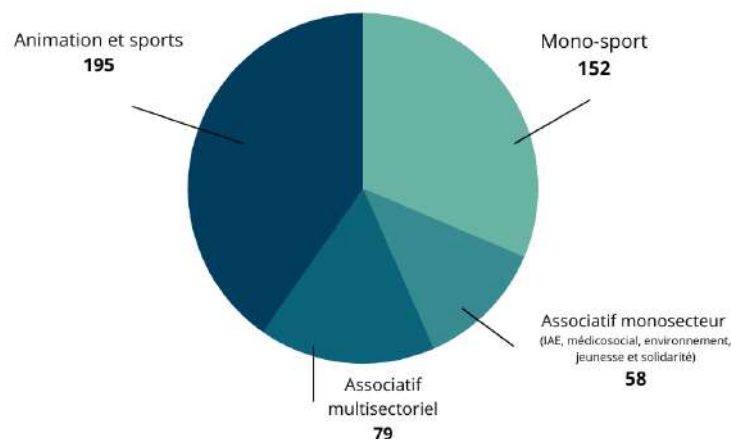
Pyramide des âges des GE de la Région



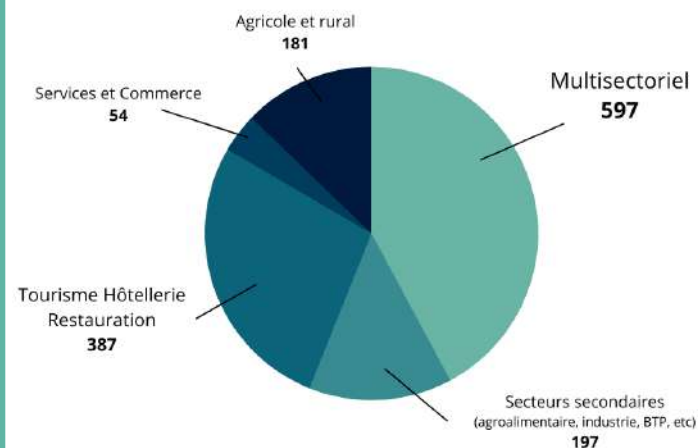
L'outil GE apparait ainsi comme un **outil pérenne** pouvant s'inscrire dans des stratégies de stabilisation ou de développement de l'emploi de longue durée pour ses adhérents.

LES FILIÈRES REPRÉSENTÉES AU SEIN DES GE DE LA RÉGION

Répartition des ETP des GE non-marchands par secteurs d'activité en 2021



Répartition des ETP en GE Marchands par secteurs d'activité en 2021



AXE IV : OBSERVER L'EMPLOI EN GE EN OCCITANIE ET ANTICIPER

Trois catégories de GE identifiées par le CRGE Occitanie :

LES GE DE SYNTHÈSE

En tant que guichets uniques de l'emploi, ils ont pour objectif de **transformer l'emploi à temps partiel ou saisonnier en emplois mutualisés à temps plein** et sont ancrés dans une **logique de développement territoriale et souvent multisectorielle**.

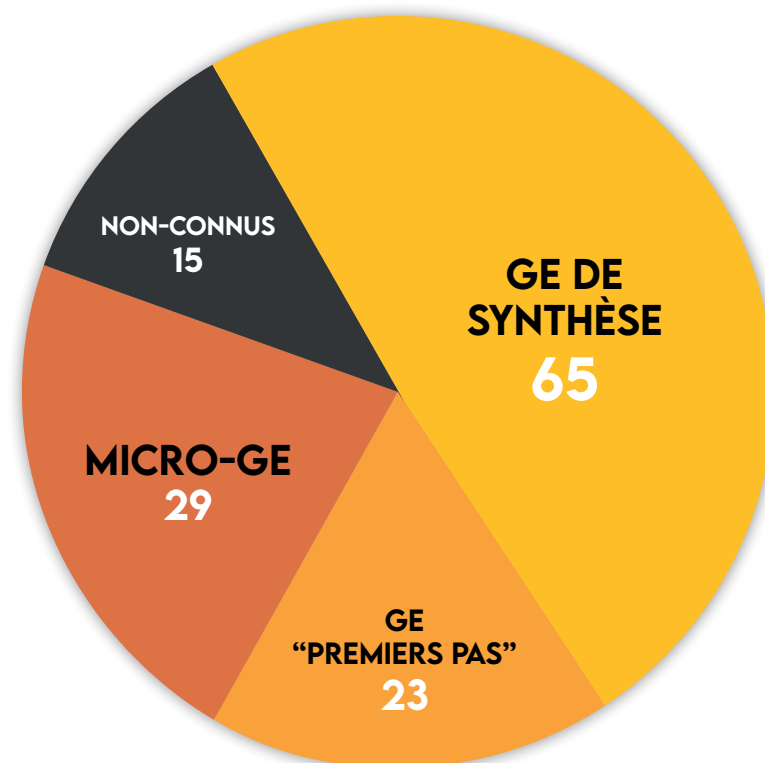
Ces GE à fort potentiel de développement ont généralement dès leur première année, un ou plusieurs animateurs pour déployer leur action.

LES GE PREMIERS PAS

Centrés le plus souvent sur **un seul secteur d'activité**, ils sont inscrits dans une **dynamique de développement sur le long terme** et ont un **potentiel de développement initial moins important que les GE de synthèse**. Ils ont pour volonté de pérenniser l'activité de leurs adhérents par la mutualisation d'emploi. Ces GE sont portés et animés par leurs adhérents bénévoles ou par une contribution volontaire d'un partenaire souvent à l'origine de la création du GE.

LES MICROS-GE

Ces GE, centrés sur un **groupe restreint d'adhérents**, viennent **sécuriser un emploi** (milieu associatif) et ont souvent été **créés autour d'un objectif précis**. Ces GE **n'ont pas vocation à se développer** et le GE est ici un simple outil de gestion RH.



UN GRAND MERCI !

A nos partenaires financeurs :



A notre Conseil d'Administration :



Et à nos nombreux partenaires opérationnels

